

Betriebsvereinbarung zum Thema Einführung von Gruppenarbeit

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiter gemäß § 5 BetrVG der []. Sie regelt die Einführung und die Gestaltung der Gruppenarbeit.

2. Zweck der Einführung von Gruppenarbeit

Mit der Einführung von Gruppenarbeit werden die folgenden Ziele verfolgt:

- Steigerung der Einsatzflexibilität der Mitarbeiter
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit, Qualifikation und Motivation der Mitarbeiter
- Verbesserung der Durchlaufzeiten, Produktivität, Qualität und Lieferfähigkeit.

Abschnitt 1: Einführungsprojekt Gruppenarbeit

3. Beteiligung der betroffenen Mitarbeiter

1. Es wird sichergestellt, dass die Beteiligten nach rechtzeitiger und umfassender Information zumindest entsprechend § 81 und § 82 BetrVG angemessene Bedenkzeit vor einer Entscheidung für neue Arbeitszusammenhänge haben. In der Projektgruppe 'Gruppe 1' sind Vertreter der zukünftigen Gruppen 2 - 5 beteiligt. Sie werden von den zukünftigen Gruppenmitgliedern benannt.
2. Es sind mindestens 2 Betroffene der aktuell geplanten Arbeitsgruppe in der Projektgruppe vertreten. Sie müssen das Vertrauen ihrer Gruppe(n) genießen und werden in der Regel gewählt.
3. Es wird eine Informationstafel in der Produktion aufgestellt, auf der die Belegschaft aktuell und vollständig über den aktuellen Planungsstand der Gremien informiert wird. Protokolle werden in der Belegschaft verteilt bzw. aufgehängt.
4. In den Gruppensitzungen werden die Ergebnisse der Gremienbesprechungen (Lenkungsausschuss, Projektgruppe/n) bekannt gegeben/berichtet.

4. Beteiligung des Betriebsrates im Einführungsprojekt

1. Die geplanten Veränderungen der Betriebsorganisation erfüllen die Voraussetzungen einer Betriebsänderung im Sinne des § 111/112 BetrVG.
2. Folgende Angelegenheiten unterliegen während der Projektdauer der Mitbestimmung des Betriebsrates:
 - Zusammensetzung der Gruppe
 - Aufgabenzuordnung in die Gruppe
 - Gruppenstärke, Personalbemessung
 - Benennung Prozessbegleiter
 - Fortbildungsmaßnahmen: Inhalt, Teilnehmer, Ort, Dauer

3. Der Betriebsrat ist mit zwei Mitgliedern im paritätischen Lenkungsausschuss und in den Projektgruppe(n) vertreten. Die Mitbestimmungs-, Beratungs- und Informationsrechte des BR bleiben unberührt.
4. Es wird sichergestellt, dass neben den turnusmäßigen BR-Sitzungen die BR-Mitglieder für die erhöhten Beratungszeiten im Zusammenhang mit dem Gruppenarbeitsprojekt an ihren Arbeitsstellen abkömmlich sind. Eine Freistellung bzw. Teilfreistellung von der Arbeit kann im Bedarfsfall vereinbart werden.
5. Der Betriebsrat kann einen Sachverständigen hinzuziehen, der Arbeitgeber übernimmt die Kosten gemäß § 40 BetrVG.
6. Der Betriebsrat kann für alle Führungskräfte- und andere Fortbildungsmaßnahmen 2 eigene Teilnehmer benennen, wenn er dafür die Notwendigkeit sieht.

5. Personalentwicklung und Qualifizierung

Es wird eine Personalplanung durchgeführt, die folgende Anforderungen erfüllt:

- es wird für alle derzeit im Betrieb Beschäftigten entsprechend ihren Leistungsvoraussetzungen und Vorstellungen eine berufliche Perspektive entwickelt. Dazu zählen insbesondere die Mitarbeiter (aus den Abteilungen), welche Aufgaben an die Gruppe abgeben (AV, Meister, etc.). Für vom BR benannte Gruppen/Funktionen wird gesondert ein Personalentwicklungsplan erstellt.
- bei allen organisatorischen und technischen Veränderungen werden die personellen Voraussetzungen und Maßnahmen parallel geplant.
- Entwicklungswünsche der Beschäftigten werden regelmäßig und systematisch ermittelt. Sie werden bei betrieblichen Planungen berücksichtigt.
- Die erste systematische Bewertung des Projekterfolges wird ca. 3 Monate nach Start der Projektgruppe durchgeführt. Die zu beobachtenden Kennzahlen werden vor Projektstart vereinbart. Eine Zufriedenheitsabfrage bei den mittelbar und unmittelbar betroffenen Mitarbeiter zählt in jedem Falle dazu.

Abschnitt 2: Grundsätze der Gruppenarbeit

6. Persönliche Arbeitsaufgabe, Gruppenaufgabe

1. Freiwilligkeit: Die Teilnahme an der Gruppenarbeit ist freiwillig.
2. Anspruch: Jedes Gruppenmitglied hat den Anspruch, alle Gruppenaufgaben zu erlernen.
3. Für jede Gruppe wird eine detaillierte Aufgabenbeschreibung analog einer Arbeitsplatzbeschreibung vereinbart. Sie ist Grundlage der Personal- und Qualifikationsplanung für jede einzelne Gruppe (Anlage 1).

7. Qualifikation

1. Programm: Es wird ein Fortbildungsplan für jede Anlernung neuer Aufgaben erstellt. Zu den Fortbildungsinhalten zählen neben fachlichen Kenntnissen auch methodische und soziale Kenntnisse (Schlüsselqualifikationen). Die Fortbildungsplanung erfolgt nach der Systematik der DIN EN ISO 9001 und 9004, QME 18 (QME=Qualitätsmanagementelement).
2. Entscheidung: Die Fortbildungsmaßnahmen der Gruppe entscheiden die Gruppenmitglieder gemeinsam in vorgegebenen Rahmen (Fortbildungsplan, s.o.).
3. Fortbildungsmaßnahmen finden während der tariflichen Arbeitszeit statt.

4. Zeitbudget: Die Fortbildungszeiten werden bei der Personalbemessung berücksichtigt. Es wird ein Qualifizierungsanteil in den Gemeinkostentätigkeiten von 5% angestrebt und bei der Leistungsbemessung berücksichtigt.
5. Zu den Fortbildungsinhalten gehört auch eine angemessene Vermittlung von Rede-, Argumentations-, Problemlöse- und Moderationstechniken (Ergebnissicherung, Meinungsabfrage ...).
6. Zu den Fortbildungsinhalten gehört auch eine angemessene Vermittlung von Sozialtechniken (Konfliktlösung, etc.)

8. Entgelt

1. Jedes Gruppenarbeitsmitglied wird gemäß Entgelttarifvertrag entsprechend der beherrschten Tätigkeiten entsprechend Anlage 1 innerhalb der Gruppenaufgabe bezahlt. Dabei ist unerheblich, ob bzw. in welchen Anteilen diese Kenntnisse und Fähigkeiten abgefragt werden.
2. Es wird eine Zusammenhangsliste hergestellt zwischen beherrschten Aufgaben und Eingruppierung.
3. Verbesserungsvorschläge der Gruppen können über das betriebliche Vorschlagswesen abgerechnet und prämiert werden. Dabei muss vor der Umsetzung der Vorschläge eine qualifizierte Mehrheit der Gruppe erforderlich, wenn der Vorschlag die Arbeitsmethodik oder Technik im eigenen Aufgabenbereich betrifft.
4. Gruppensprecher-Prämie: muss noch geklärt werden.
5. Ein Entgeltmodell wird bis zum [...] bzw. Start der Gruppenarbeit vereinbart. Sollte dies bis zum geplanten Start der jeweiligen Gruppe nicht gelingen, wird unbefristete Entgeltabsicherung aller Gruppenmitglieder zuzüglich einer Beteiligungsprämie von [...] vereinbart, bis diese Lösung durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst wird.
6. Es wird bis zum Abschluss einer Entgelt-Betriebsvereinbarung folgende Leistungsprämienregelung vereinbart: Es wird von 147% Leistungsgrad ausgegangen, welche wg. der veränderten Leistungsbedingungen als Standardprämie gezahlt wird, wenn nicht die Arbeitgeberseite ein Verschulden der Gruppe nachweisen kann. Mehrleistung wird nicht mit einer zusätzlichen Prämie vergütet.

9. Leistung und Personalbemessung

1. Zwischen BR und GL werden Kennzahlen festgelegt, welche die bisherige (durchschnittliche) Leistung im Arbeitsbereich der Gruppe beschreiben (Anlage 2 für jede Gruppe).

Vorschlag: Durchschnitt im Jahr bis Start Gruppenarbeit, z.B. [...].

Der sich ergebende Akkordfaktor wird, angewendet auf den aktuellen tariflichen Ecklohn, für 3 Jahre festgeschrieben.

2. Es wird ein Arbeitsanteil für indirekt produktive Tätigkeiten frei gehalten und vereinbart. Dazu zählen
 - Gruppenbesprechungen nach Aufwand, i.d.R. [...] Stunden/Woche
 - Planungsgruppensitzungen
 - Qualifizierungszeiten (5%)
 - Zeiten für zusätzliche, bisher im Zeitlohn verrichtete Tätigkeiten wie Disposition, Qualitätssicherung, Materialversorgung, Entgraten etc.

10. Interne Gruppenorganisation

1. Es wird ein Zeitbudget für Gruppengespräche vereinbart ([...] Stunden täglich in der Pilotphase, ansonsten [...] Stunden/Woche).
2. Es wird ein geeignet ausgestatteter Raum für Gruppengespräche zur Verfügung gestellt. Dazu zählt auch ein leistungsfähiger PC mit Office-Programmen.
3. Gruppensprecher und stellvertretende Gruppensprecher werden auf die Dauer von [...] Monaten oder [...] Jahr gewählt in freier und geheimer Wahl. Bei der ersten Wahl wird ein Frist von [...] Monaten festgesetzt. Alternativ erfolgt die Wahl auf Wunsch der Gruppe in einer Gruppenbesprechung. Vor der Wahl ist sicherzustellen, dass alle Gruppenmitglieder sich die Aufgaben und persönlichen Anforderungen vorstellen können. Alle Gruppenmitglieder sind wählbar. Eine Abwahl mit einfacher Mehrheit ist jederzeit möglich. Gruppensprecher haben keine Vorgesetzten-Befugnisse. Ihre Aufgaben werden vereinbart. Für den Fall der Verhinderung des Gruppensprechers wird eine Vertreter gewählt.
4. Alle Gruppensprecher und stellvertretende Gruppensprecher erhalten eine umfassende Fortbildung in Moderationstechniken.
5. Die Gruppe erhält für Aufwendungen für die interne Arbeitsorganisation ein jährliches Budget zu Verfügung.
6. Die Gruppe entscheidet mit qualifizierter Mehrheit in folgenden Fällen eigenständig vorbehaltlich der Mitbestimmungsrechte des BR:
 - Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen
 - Annahme bzw. Umsetzung von VV
 - Benennung des Gruppensprechers
 - Aufteilung der Gruppenmitglieder auf die Gruppenarbeitsplätze
 - Benennung von Gruppenvertreter für übergeordnete Gremien, beispielsweise die Projektgruppe, Qualitätszirkel etc.

11. Rationalisierungsschutz

1. Während der Einführungsphase, mindestens bis [...], finden keine betriebsbedingten Kündigungen im Zusammenhang mit der Einführung von Gruppenarbeit statt. In jedem Falle wird zunächst ggf. eine Betriebsvereinbarung über Altersteilzeit abgeschlossen. Die tariflichen Möglichkeiten zur Absenkung der Arbeitszeit werden vorher voll ausgeschöpft.
2. Aufhebungsverträge bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates.
3. Während der Einführungsphase, mindestens bis [...], finden keine Abgruppierungen und Kürzungen von Zulagen (insbesondere Vorarbeiter und Springer) statt. Die Bemessungsgrundlage ist jeweils der aktuelle Lohn für die Situation, dass sich Aufgaben und Entgeltsystem nicht geändert hätten (Dynamisierung).
4. Es muss von Anfang an eine Perspektive und Personalentwicklung für die Beschäftigtengruppen geschaffen werden, die bislang für die zukünftigen Kern- und Zusatzaufgaben der Gruppe zuständig waren, insbesondere Meister, Lager, Schlosser, AV, Entgrater etc.

12. Prozessbegleiter, Unterstützungsteam

1. Aufgaben Prozessbegleiter
 - Unterstützung der Gruppen bei ihren indirekt produktiven Aufgaben und beim Gruppenbildungsprozess.
 - Informierung
 - Koordinierung der Qualifizierungsmaßnahmen

Anstelle einer Einzelperson kann auch ein Unterstützungsteam mit Prozessbegleitern gebildet werden.

2. Besetzung: Der Prozessbegleiter wird einvernehmlich zwischen BR und GL bestimmt. Es findet eine interne Ausschreibung statt. Der Prozessbegleiter soll das Vertrauen der Gruppenmitglieder genießen.
3. Der Prozessbegleiter wird angemessen ausgebildet. Die Ausbildung wird mit dem Betriebsrat vereinbart.

13. Beteiligung des Betriebsrates

1. Bei Arbeitszeitfragen, insbesondere Mehrarbeit sind die betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Rechte des Betriebsrates sicherzustellen.
2. Der Betriebsrat hat Anspruch auf Teilnahme an Gruppenbesprechungen, wenn es die Gruppe wünscht. Der Betriebsrat erhält eine Kopie von Gruppenbesprechungsprotokollen.
3. Veränderungen der Personalbemessung, der Gruppenzusammensetzung und der Gruppenaufgaben bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates.

14. Gruppenzusammensetzung

Bei der Gruppenzusammensetzung wird darauf geachtet, dass hinsichtlich Leistungsfähigkeit der Belegschaftsmitglieder eine gleichmäßige Auswahl - insbesondere für die Pilot- und nachfolgenden Gruppen - getroffen wird. Persönliche Wünsche der einbezogenen Beschäftigten werden gezielt berücksichtigt. Benachteiligte Gruppen wie Leistungsgeminderte, der deutschen Sprache nicht voll mächtigen und älteren Mitarbeiter werden auf Wunsch bzw. bei Bedarf gesondert gefördert.

Für Mitarbeiter, welche nicht auf Anhieb die erforderlichen Voraussetzungen für die Teilnahme an der Gruppenarbeit erfüllen, wird dieses im vertretbaren und vereinbarten Rahmen nachgeholt.

15. Arbeitszeit

Die Flexibilität der Gruppen wird auch dazu genutzt, die Arbeitszeiten besser entsprechend den Wünschen der Gruppenmitglieder zu nutzen. Der Betriebsrat hat einen Anspruch auf die Regelung der Arbeitszeitgestaltung im Sinne der Gruppenarbeitsmitglieder.

16. Schlussbestimmungen

1. Die Vereinbarung tritt am [...] in Kraft und kann mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Sie wirkt bis zum Abschluss einer ausdrücklich ersetzenden Betriebsvereinbarung nach.
2. Die Anlagen werden als Teil der Betriebsvereinbarung behandelt, sie können jedoch unter Berücksichtigung von § 16.1 auch einzeln gekündigt und neu gefasst werden.
3. Bei Uneinigkeiten aus dieser BV kann jede Seite die Einigungsstelle anrufen. Ihr Spruch ersetzt die Einigung.

Anlage zur Betriebsvereinbarung Gruppenarbeit

Gruppe: [...]

Anzahl Gruppenmitglieder (Soll-Besetzung) [...]

Anteil indirekt produktiver Tätigkeiten [...] %

Anlage 1: Aufgaben der Gruppe

Anlage 2: Kennzahlen zur Leistungsbemessung